

Onni Härkönen

YT-NEUVOTTELUT JA TYÖHYVINVOINTI

YT-NEUVOTTELUT JA TYÖHYVINVOINTI

Onni Härkönen
Opinnäytetyö
Kevät 2015
Liiketalous
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

Tekijä: Onni Härkönen

Opinnäytetyön nimi: YT-neuvottelut ja työhyvinvointi

Työn ohjaaja: Päivi Aro

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Kevät 2015

Sivumäärä: 38 + 2

Idea opinnäytetyöni aiheeksi syntyi ollessani työharjoittelussa yrityksessä, jossa samanaikaisesti käynnistyivät YT-neuvottelut toimintojen keskittämiseksi toiselle paikkakunnalle. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää YT-neuvottelujen vaikutuksia kohdeyrityksen henkilöstön työhyvinvointiin. Toimeksiantajana ollut yritys halusi pysyä nimettömänä aiheen arkaluontoisuuden takia.

Tutkimus toteutettiin laadullisen tutkimuksen menetelmin. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta. Kyselylomake koostui 16 kysymyksestä, jotka käsittelivät YT-neuvotteluiden vaikutuksia työhyvinvointiin. Tutkimukseen osallistui 22 henkilöä, joista kaksi työskenteli esimiesasemassa.

Perehdyin opinnäytetyön aiheeseen kirjallisuuden, tutkimusten ja verkkolähteiden avulla. Opinnäytetyön tietoperusta pohjautuu pääasiassa työyhteisön, työhyvinvoinnin ja yhteistoimintamenettelyjen perusteisiin.

Tutkimustulokset osoittavat, kuinka monella eri tavalla yhteistoimintamenettelyjen alkaminen vaikutti kohdeyrityksen henkilöstön työhyvinvointiin ja kuinka yritys hoiti kyseisen prosessin. YT-neuvottelujen alkaessa henkilöstö tunsu ahdistusta ja pelkoa tilanteesta, mutta jonkin ajan päästä osa näki sen myös uutena mahdollisuutena tehdä jotain ihan muuta. Kehitysehdotuksena yritykselle olisi, että he ottaisivat henkilöstönedustajat mukaan neuvotteluihin jo alkuvaiheessa.

Asiasanat: YT-neuvottelut, työyhteisö, työhyvinvointi

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Economics option

Author: Onni Härkönen

Title of thesis: Co-operation procedure and well-being at work

Supervisor: Päivi Aro

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2015 Number of pages: 38 + 2

The idea for the thesis topic is based on the author's experiences as a trainee in case company. At the same time, the company started co-operation procedure in order to centralize functions to another location. The aim of this thesis was to investigate the effects of the negotiations on the well-being of the target company's personnel. The case company conducted wished to remain anonymous because of the sensitivity of the topic.

The research was executed by using qualitative research methodology and the data collection method was a survey. The questionnaire consisted of sixteen questions and the questions dealt with the effects of co-operation procedure on the well-being at work. The survey involved 22 people, two of whom worked in managerial positions.

The sources include topic-related books, surveys and online sources. The theoretical background basis of this thesis is mainly based on the basics of work community, well-being at work and co-operation procedure.

The results of the study show how those many different ways of starting the co-operation procedure affected the well-being of the case company's staff and how the company managed the whole co-operation procedure. At the beginning of the negotiations the staff in the company felt anxiety and fear because of the situation but after a while some of the staff members saw the situation as a new opportunity to do something completely different. A proposal for development the company would be that the leaders of the negotiation could involve the employees' representatives at the negotiations at an early stage.

Keywords: co-operation procedure, work community, well-being at work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖYHTEISÖ	7
2.1	Työkulttuuri.....	7
2.2	Hyvinvoiva työyhteisö.....	7
2.3	Pahoinvoiva työyhteisö.....	8
2.4	Motivoiva työyhteisö	8
3	TYÖHYVINVOINTI	10
3.1	Työhyvinvointi työssä	11
3.2	Fyysinen hyvinvointi	12
3.3	Psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi.....	14
4	YHTEISTOIMINTAMENETTELY	17
4.1	Yhteistoimintaa määräävät lait ja soveltamisalat	17
4.2	Neuvottelijoina työnantajan ja henkilöstön edustaja	19
4.3	YT-neuvottelujen tiedottaminen	20
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	22
5.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tehtävä	22
5.2	Tutkimuksen lähtökohdat.....	22
5.3	Aineiston kerääminen.....	23
5.4	Aineiston analyysi.....	24
5.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	25
6	TUTKIMUSTULOKSET	28
6.1	Kyselytutkimuksessa esiintyvät teemat	28
6.2	Työyhteisön sisäinen viestintä	29
6.3	Henkilöstön työhyvinvointi	30
6.4	Elämä YT-neuvotteluiden jälkeen.....	31
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	33
	LÄHTEET.....	37
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Vuonna 2008 alkanut lama jyllää yhä Suomessa. Tällä hetkellä kun katsoo uutisia tai lukee vain lehtiä, niin viikoittain joku toimiala ilmoittaa aloittavansa YT-neuvottelut, jonka päämääränä on työvoiman vähentäminen jossain muodossa. Tieto YT-neuvottelujen aloittamisesta on työntekijöille aina pysäyttävä asia, niin taloudellisesti kuin henkisesti. Huoli on kaikilla yhteinen, miten tästä selvitään jos leikkaukset kohdistuvat juuri omaan työhön.

Idea opinnäytetyöni aiheeksi syntyi ollessani työharjoittelussa yrityksessä, jossa samanaikaisesti käynnistyivät YT-neuvottelut toimintojen keskittämistä toiselle paikkakunnalle. Kun aloitin työharjoitteluni pari viikkoa aikaisemmin, kenelläkään ei ollut vielä tietoa tulevista YT-neuvotteluista. Mielikiintoista, mutta samalla surullista oli henkilökohtaisesti nähdä ja kokea, kuinka työntekijät reagoivat tilanteeseen. Tutkimuskohteeni toimiala on palveluala, joka työllistää kaiken ikäistä henkilöstöä.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia YT-neuvottelujen vaikutusta työyhteisön työhyvinvointiin. Toimeksiantajastani käytän nimeä case yritys X, koska kohdeyritykseni halusi pysyä nimettömänä. Tutkimukseni kohderyhmäksi valitsin yrityksen henkilöstön, joita YT-neuvottelut koskivat. Kyseessä on laadullinen tutkimus, joka toteutetaan kyselytutkimuksena yhtä aikaisesti koko henkilöstölle tiimipalaverin yhteydessä. Kyselytutkimuksen tulosten pohjalta tarkastelen, miten YT-neuvottelut heidän osaltaan etenivät ja millaiset vaikutukset niillä oli henkilöstön työhyvinvointiin. Opinnäytetyösäni pyritään vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Miten YT-neuvotteluiden tiedottaminen hoidettiin prosessin aikana?
- Tarjosiko yritys riittävästi tukea henkilöstölle?
- Mitkä olivat YT-neuvotteluiden vaikutukset henkilöstön työhyvinvointiin ja työmotivaatioon?
- Miten YT-neuvottelut vaikuttivat henkilöstön tulevaisuuteen?

Johdannon jälkeen tarkastelen opinnäytetyössä käytettyä tietoperustaa, joka koostuu kirjallisuudesta, raporteista ja verkkolähteistä. Teoreettinen osuus tarkastelee yhteistoimintamenettelyä ja työyhteisön työhyvinvointia. Tutkimukseni empiirinen osuus koostuu kyselystä saaduista tuloksista, joiden tulkintaa on selkeytetty kuvioin.

2 TYÖYHTEISÖ

Suomalaisen työntekijän työhyvinvoinnista ja työelämän laadusta ovat eri viranomaistahot tehneet viime vuosina kattavia työolotutkimuksia. Tutkimukset ovat osoittaneet, että jatkuva kiire, muutoksen tarve ja alituinen tehokkuuden maksimointi sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan ovat asioita, joiden kanssa kamppaillaan lähes päivittäin yrityksissä eri toimialoilla. Yrityksellä voidaan tarkoittaa yhteisöä, säätiötä tai luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa. (Vestinen 2006, 7; Hietala & Kaivanto 2012, 36.)

2.1 Työkulttuuri

Hyvin toimiva työkulttuuri luo vahvan pohjan hyvälle työilmapiirille. Työkulttuurista selviää, millaiset pelisäännöt työpaikalla on, minkälainen on työmoraali, minkälaiset säännökset ja ehdot vaikuttavat työn tekemiseen ja miten vuorovaikutus toimii työyhteisössä. Työyhteisön ilmapiiri kehittyy jokapäiväisessä toiminnassa. Työntekijöiden välinen yhteistyö ja ilmapiiri vaikuttavat yrityksen menestymiseen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Työyhteisön voidessa huonosti kärsii työntehokkuus, koska erilaiset erimielisyydet kuluttavat työyhteisön voimavaroja ja heikentävät työmotivaatiota. Heikko työilmapiiri ja työkulttuuri viittaavat usein siihen, että työpaikan johtamisessa on puutteellisuutta ja toimintatavat ovat heikkoja. Työyhteisöön heijastuvat ulkoiset uhat ja työntekijöiden epävarmuus työn jatkuvuudesta vaikuttavat heikentävästi työpaikan työilmapiiriin. (Työturvallisuuskeskus 2015, viitattu 12.3.2015.)

2.2 Hyvinvoiva työyhteisö

Hyvinvoivassa työyhteisössä on tunnetusti toimivat ja turvalliset työolosuhteet, työntekijöille annetaan mahdollisuus vaikuttaa päätöksen tekoon ja omien taitojen kehittämiseen. Hyvässä työilmapiirissä työntekijä kokee, että saa oikeudenmukaisen kohtelun ja hänen työtään arvostetaan ja kunnioitetaan. Toimivassa työyhteisössä ilmapiiri on avointa, kannustavaa, innovatiivista ja vuorovaikutteista. Vuorovaikutteinen ja rakentava palautteen antaminen esimiesten ja työntekijöiden välillä antaa myös yksilöille mahdollisuuden oman mielipiteen ilmaisuun. Hyvinvoivassa työyhteisössä suoritetaan työilmapiiri- ja hyvinvointikyselyjä, joiden perusteella voidaan suunnitella toimenpiteet

työolojen korjaamiseksi. Hyvinvoivassa yrityksessä hyväksytään ihmisten erilaisuus, jaetaan vastuuta tasaisesti ja noudatetaan yhdessä sovittuja päämääriä. Työntekijöille kerrotaan avoimesti, kuinka he voivat vaikuttaa omaan työhönsä ja sen tuloksiin. Menestyvässä työyhteisössä työhyvinvointitoiminta on suunniteltua ja sitä toteutetaan hyvässä yhteistyössä työsuojeluviranomaisten, työterveyshuollon ja luottamusmiesten kanssa. (Vesterinen 2006, 41 - 43.)

2.3 Pahoinvoiva työyhteisö

Pahoinvointi työyhteisössä näkyy tyypillisesti huonona tai vähäisenä vuorovaikutussuhteena työntekijöiden välillä. Huonot välit näkyvät toisten alistamisena ja syyttelynä. Etsitään jatkuvasti virheitä toisten tekemisestä ja ollaan kateellisia toisille. Kilpailu omasta paremmuudesta on jatkuvaa ja erimielisyydet sekä asioiden salailu vain kärjistävät työntekijöiden välejä. Tavallinen kontakti ei toimi ja erimielisyyksiä ei pystytä ratkaisemaan järkevästi. Paljon puhutaan, mutta tekeminen jää vähäiseksi. ”Kielteinen ”ei kannata tehdä” – tai ”ei kuulu mulle” – asenne on työyhteisöille ominaista.” Työntekijän pahoinvoinnin voi aiheuttaa joko esimies tai oma työkaveri. Pahoinvoivasta työyhteisöstä puuttuvat yhteisöllisyys, avoimuus ja vuorovaikutus toisten kanssa. Pahimmassa tapauksessa työntekijät liittoutuvat, eivätkä enää luota toisiinsa. Usealle työntekijälle herää tunne, etteivät he kuulu joukkoon. Tiimin jäsenten kemioiden erilaisuus ja yksilöiden henkilökohtaiset ongelmat voivat myös synnyttää pahoinvointia työyhteisössä. (Vesterinen 2006, 42.)

Pakolla johtaminen on esimiesten negatiivinen tapa johtaa, josta käytetään myös nimitystä musta valttikortti. Pakolla johtaminen on tehokas tapa johtaa kriisitilanteissa, koska se ei ole riippuvainen molemminpuolisesta vuorovaikutuksesta. Toistuvalla pakottamisella esimies uuvuttaa työntekijät, mikä näkyy pelkona esimiestä kohtaan ja työstä katoaa tekemisen ilo. Positiivinen työilo on kehittävän ja laadukkaan työn edellytys ja siksi erilaisissa muutostilanteissa esimiesten tulisi toimia hyvässä hengessä kaikkien työntekijöiden kanssa. (Vesterinen 2006, 125.)

2.4 Motivoiva työyhteisö

Työn tulee työyhteisön motivoimisessa antaa muutakin, kuin olla vain pelkkä toimeentulon lähde. Mielenkiintoiset työtehtävät, työpaikan ilmapiiri, tehtävien haasteellisuus ja mahdollisuus edetä

uralla ovat niitä tekijöitä, jotka motivoivat työntekijöitä tekemään työnsä hyvin. Työn ollessa liian samankaltaista päivästä toiseen työntekijän työteho laskee ja samoin käy mielialan. Motivaation ja mielenkiinnon puuttuessa työntekijä käy työssä ainoastaan rahan vuoksi. Työn ollessa mielenkiintoista ja sopivan haasteellista takaa tämä hyvän työmotivaation työtä kohtaan. Työmotivaatiota parhaiten edistävät taloudelliset tekijät, onnistumisen tunteet ja uuden asian oppiminen. Työmotivaatio voidaan jaotella kolmeen päätekijään, työn ominaisuudet, työympäristö ja työntekijän persoonallisuus. (Juuti & Vuorela 2002, 67; Ruohotie & Honka 1999, 17.)

Menestyvien yritysten organisaatiot koostuvat osaamisesta ja innovatiivisuudesta. Työntekijän sitoutuminen työhön ja oma-aloinen työskentely ovat tärkeitä tekijöitä työmotivaatioon. Työn tuntuessa itselle oikeaksi ja merkittäväksi, on sillä positiivinen vaikutus motivaatioon ja työilmapiiriin. Työssä kehittyminen ja menestyminen antavat valmiudet motivoivaan työskentelyyn. Toimiva työympäristö tukee työmotivaatiota suuresti, sen toimiessa hyvin työntekijä voi keskittyä työhön. Oikeanlaisella esimiestyöskentelyllä voidaan vaikuttaa suoraan yksittäisen työntekijän työpanokseen. (Peltonen & Ruohotie 1987, 24.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on käsite, mikä voidaan määritellä useasta näkökulmasta. Työhyvinvoinnissa kehittämisen vastuu on työnantajalla ja työntekijällä. Työpaikalla työhyvinvoinnin kehittäminen tapahtuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Henkilöstön hyvinvointi on suuri voimavara yritykselle. Työhyvinvointia parhaiten tukevat työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet. Työpaikoilla kannattaakin paneutua työhyvinvointiin, koska hyvin voivat työntekijät ovat työpaikan tukipilareita. Työhyvinvointi heijastuu koko yrityksen kilpailukykyyn, maineeseen ja taloudelliseen tulokseen. Sillä tarkoitetaan myös sitä, että työpaikalla työnteko on turvallista, terveellistä ja mielekästä. Näihin kolmeen asiaan tulisi yrityksen panostaa, jotta työntekijät pysyisivät pitkäaikaisina tekijöinä yrityksessä. Työhyvinvointi vaikuttaa myös työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin ollessa kunnossa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvavat. Sairauspoissaolojen määrä laskee työolosuhteiden ollessa kunnossa. (Ahonen 2015, viitattu 29.3.2015.)



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2009, 2)

Rauramo (2009, 3 - 4) on kuvannut työhyvinvoinnin portaissa mahdolliset työhyvinvoinnin haasteet seuraavasti:

1. **Psykofysiologiset perustarpeiden** haasteita ovat liika työnkuormittavuus, liian vähäinen unen määrä, epäterveellinen ruokavalio, päihteidenkäyttö ja vähäinen fyysinen liikunta.
2. **Turvallisuuden tarpeen** haasteita ovat epäsäännölliset työsuhteet ja toimeentuloon liittyvä epävarmuus sekä turvattomat työ- ja toimintatavat.
3. **Liittymisen tarpeen** haasteita ovat henkilöstön huono työilmapiiiri – ja esimiestaitojen puutteellisuus sekä sisäisen viestinnän ongelmat.
4. **Arvostuksen tarpeen** haasteita ovat henkilökohtainen palautteenanto työstä, henkilöstön palkkaus ja palkitseminen sekä erilaisuuden hyväksyminen.
5. **Itsensä toteuttamisen tarpeen** haasteita ovat henkilöstön osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen sekä työn tuottavuuteen liittyvät asiat.

3.1 Työhyvinvointi työssä

Vanhanaikaiset työhyvinvointimallit jättävät tutkiskelun ulkopuolelle työorganisaation, työn, teknologian ja työntekijän aktiivisuuden. Perinteiset työhyvinvoinninmallit tutkivat myös henkistä rasittavuutta, eivätkä niinkään mistä voisi syntyä työn iloa ja positiivista asennetta. Nykyaikana modernein viitekehys on laaja-alainen käsite työhyvinvoinnista, missä huomioidaan aikaisemmista stressimalleista puuttuneet ulottuvuudet. Näitä puuttuneita ulottuvuuksia ovat työmotivaatio, toiminnan teoria, työn imu ja luova oppiminen. (Manka 2007, viitattu 20.5.2015.)

Työelämässä työhyvinvoinnin toimijoilla on kaikilla omat roolit, tehtävät ja kiinnostuksen kohteet. Työyhteisössä yrityksen johto on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista tulostavoitteiden saavuttamisen ja työhyvinvoinnin ylläpitämisen näkökulmasta. Yrityksen esimiehet puolestaan panostavat työntekijöidensä hyvinvointiin, koska se parantaa vuorovaikutteista esimiestoimintaa. Edellä mainittujen asioiden ollessa kunnossa päästään kohti toimivaa ja tuloksellista yhteistyötä. Työyhteisössä työntekijän rooli toimijana on erittäin tärkeää työhyvinvoinnin näkökulmasta. Jokaisen tulisi

olla kiinnostunut omasta työhyvinvoinnista. Jokaisen työntekijän velvollisuus on kertoa havaitsemansa puutteet työoloissa ja työympäristössä, sekä huolehtia myös muiden työntekijöiden työhyvinvoinnista. (Manka 2007, viitattu 20.5.2015.)

Henkilöstöjohtamisen peruseriaate on tukea kaikissa olosuhteissa yrityksen toimintaa ja tarjota hyvät edellytykset työn tekemiselle. Toimivassa johtamisessa vuorovaikutus toimii henkilöstön kanssa ja luottamus on molemminpuolista. Nykypäivän johtaminen on yhä enemmän myös itsensä johtamista, vuorovaikutusta ja oppimista, eikä niinkään esimiesalaisjohtamista niin kuin ennen on ajateltu. Perusedellytys hyvälle johtamiselle on, että alaiset kuuntelevat johtajaa ja antavat tuen hänen päätöksilleen. Hyvässä johtamisessa työn tavoitteet ovat selkeät ja toiminta on selkeiden tavoitteiden suuntaista. Siinä osataan kulkea työyhteisön sisäisen ja ulkoisen todellisuuden rajapinnassa toimivasti. Parhaillaan johtaminen täydentää samanaikaisesti sekä ulkoisen ympäristön haasteita, että sisäisen yhteisön toimivuutta. (Manka 2007, viitattu 20.5.2015; Beaumont 1993, 4.)

3.2 Fyysinen hyvinvointi

Fyysisen hyvinvoinnin kolme tärkeintä asiaa ovat liikunta, ravinto ja uni. Nämä kolme asiaa yhdessä muodostavat ihmiselle hyvän fyysisen hyvinvoinnin, josta tulee huolehtia säännöllisesti. (Sallinen, Kandolin & Purola 2007, viitattu 16.2.2015.)

Ihmisen fyysinen kunto ja terveys ovat merkittävä osa fyysistä hyvinvointia. Työntekijän työkykyyn vaikuttaa sosiaalinen, psyykkinen ja fyysinen toimintakyky. Fyysisen hyvinvoinnin tärkeys nousee esille ammateissa, joissa tarvitaan fyysistä voimaa selviytyäkseen työstä. Tällaisiin ryhmiin voidaan liittää erilaiset hoitotyöt, koska kyseisellä alalla tarvitaan lihasten staattista ja dynaamista voimaa. Isot lihasryhmät kuormittuvat työtehtävissä, joissa kannetaan, nostetaan, työnnetään ja vedetään erilaisia kohteita. Tällaisissa tilanteissa lihasryhmät toimivat staattisesti ja dynaamisesti kohteita käsiteltäessä. Fyysisessä työssä korostuvat työasennot ja niiden tärkeys, koska oikeanlaisella työasennolla ennalta ehkäistään työtapaturmia. (Lampinen 2013, 4.)

Liikunta

Päivittäinen liikunta edistää hyvää terveyttä. Harrastamalla liikuntaa säännöllisesti ehkäistään ylipainoa ja muita liikkumattomuudesta johtuvia sairauksia. Fyysistä hyvinvointia edistävään liikuntaan ei tarvitse varata aikaa useita tunteja, vaan tärkeintä on säännönmukaisuus ja jatkuvuus. Liikunnan harrastaminen voi lähteä liikkeelle pienistä asioista. Vaihtoehtoisesti voi hissien sijasta käyttää portaita tai auton sijasta pyöräillä lyhyet työmatkat. Nämä pienet muutokset vaikuttavat jo suuressi kunnon kohoamiseen. Puoli tuntia rentoa liikuntaa päivittäin on hyvä perussääntö liikkumiseen. Liikunta näyttelee merkittävää osaa henkisessä hyvinvoinnissa, koska se vähentää stressiä ja samalla kohottaa mielialaa. (Sallinen, Kandolin & Purola 2007, viitattu 16.2.2015.)

Ravinto

Monipuolinen ja terveellinen ravinto edesauttaa niin henkistä kuin fyysistä hyvinvointia. Ravitsemuksellisesti hyvin tehty ruoka on maistuvaa, monipuolista ja vaihtelevaa. Terveystta ylläpitävän ruokavalion lähtökohtana on kasviperäinen ruoka, johon kuuluvat täysjyväviljavalmisteet, hedelmät, marjat ja kasvikset. Ruokavalion tulee sisältää myös maitovalmisteita, lihaa, kalaa, kananmunia ja kasviöljyjä. Tasaisin väliajoin nautittu energia auttaa jaksamaan työssä kokopäivän. Hyvä energiaravintoaineiden ja ruokaryhmien keskinäinen suhde pitävät huolen siitä, että saadaan riittävästi vitamiineja, kuituja ja kivennäisaineita. (Lahti-Koski 2009, viitattu 20.2.2015.)

Lounastauko työpaikalla edistää lähes kaikkia hyvinvointimme osa-alueita Työpaikalla säännöllisesti pidetty lounastauko rytmittää työntekoa ja antaa hetkeksi tilaisuuden irrottautua työtehtävistä. Lounastauko on myös hetki, missä voidaan vaihtaa kuulumiset muiden työntekijöiden kanssa. (Sallinen, Kandolin & Purola 2007, viitattu 16.2.2015.)

Uni

Tutkimusten mukaan ihmisen tulee nukkua keskimäärin 7,5-8 tuntia vuorokaudessa, jotta riittävä unen määrä saavutetaan. Keskimäärin vietämme kolmasosan vuorokaudesta nukkuessa. Unen määrän jäädessä alle neljäsosaan on sillä suora vaikutus fyysiseen terveyteen, henkiseen toimintakykyyn ja elämänlaatuun. Riittävä unen määrä vaikuttaa henkiseen hyvinvointiin positiivisesti. Unen määrän jäädessä vähäiseksi useana päivänä peräkkäin, saa se aikaan sekavan olotilan jota

voidaan esimerkiksi verrata promillen humalatilaan. Pitkään valveilla olleen henkilön ei ole turvallista ajaa autoa, koska hän saattaa pahimmassa tapauksessa nukahtaa rattiin. Puutteellinen unen määrä heikentää myös opitun asian muistamista sekä luovaa ajattelukykyä. Tyypillistä käyttäytymistä univaikeuksista kärsivälle on, että hän pitäytyy vanhoissa rutiineissa myös niissä tilanteissa, joissa tulisi tehdä uudenlaisia ratkaisuja. (Sallinen, Kandolin & Purola 2007, viitattu 16.2.2015.)

Partinen (2009) puolestaan toteaa, että jokaista 3 - 4 hereillä oltua tuntia kohti tarvitaan yksi tunti unta. Ihminen nukkuu noin kolmasosan elämästään, eli 75-vuotias on nukkunut 25 vuotta elinikänsä aikana. Unen määrän tarve on yksilöllistä, eli toiset tarvitsevat sitä enemmän kuin toiset. Unettomuus ja muut unihäiriöt ovat asiantuntijoiden mukaan ihmisten itse aiheuttamia. Riittävä unen määrä palauttaa päivän rasituksista ja auttaa jaksamaan työssä paremmin. (Partinen 2009, viitattu 5.3.2015.)

3.3 Psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi

Psyykkisen hyvinvoinnin tärkeimmät tekijät ovat työ, ihmissuhteet, harrastukset, vapaa-aika ja työssä viihtyminen. Nämä viisi tekijää vaikuttavat työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin ja ovat suoraan verrattavissa työnlaatuun ja tuloksellisuuteen. Psyykinen hyvinvointi vaikuttaa työntekijän terveyteen ja muodostaa pohjan hyvinvoinnille, elämän hallinnalle ja auttaa sopeutumista erilaisiin tilanteisiin. Työympäristöllä on merkittävä vaikutus työntekijän työhyvinvointiin. (Sallinen, Kandolin & Purola 2007, viitattu 16.2.2015; Pesonen & Venäläinen 2011, 5.)

Työ

Mielekäs ja sopivasti haastava työ ylläpitää psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista hyvinvointia. Se tukee fysiologisia perustarpeita, antaa tunteen, että on tärkeä osa työyhteisöä jossa työntekijää arvostetaan ja annetaan mahdollisuus toteuttaa omaa innovaatiota. Jos työ jatkuvasti ylikuormittaa työntekijää voi se johtaa siihen, että työntekijä kokee tilanteen johtuvan omasta osaamattomuudestaan. Psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta työn kuormittavuus tulee olla oikein mitoitettua, jotta uusien asioiden oppimiseen jää riittävästi aikaa. Tämä puolestaan antaa työntekijälle tunteen, että hän kykenee selviytymään annetuista työtehtävistään. (Sallinen, Kandolin & Purola 2007, viitattu 16.2.2015.)

Ihmissuhteet

Rakastaminen ja toisista välittäminen ovat yksi ihmisen tärkeimmistä perustarpeista. Yksittäinen työntekijä tarvitsee yhteyden muihin työntekijöihin, koska sen avulla hän voi saada tunteen, että hänet hyväksytään ryhmään ja hänestä välitetään. Yksi tasapainoisen elämän tunnusmerkkejä on kuuluminen erilaisiin ihmisryhmiin. Henkisen hyvinvoinnin kannalta perhe ja ystävät ovat tärkeitä, koska heidän tuella ja ymmärryksellä asiat pysyvät tasapainossa. (Sallinen, Kandolin & Purola 2007, viitattu 16.2.2015.)

Ihmissuhteet ovat myös asioita, joita tulee ylläpitää ja vaalia koko ajan. Tänä päivänä useissa yrityksissä työajat mahdollistavat sovittaa työn ja ihmissuhteet yhteen uusilla luovilla tavoilla. Sen avulla työntekijä voi suunnitella oman aikataulunsa henkilökohtaisten tarpeiden mukaisesti. Työajan suunnittelu tuotannollisista lähtökohdista, jättää usein työn ulkopuolisen elämän liian vähäiselle huomiolle. (Sallinen, Kandolin & Purola 2007, viitattu 16.2.2015.)

Harrastukset

Työn ollessa kiinnostavaa ja motivoivaa on siitä silti osattava irrottautua hetkeksi. Harrastukset ovat toimiva tapa saada muuta ajateltavaa. Harrastusten tulisi olla jotain ihan muuta kuin työhön liittyvää tekemistä. Työn ollessa henkisesti haastavaa, on tähän hyvä vastapaino harrastaa esimerkiksi jotain fyysistä liikuntaa, jossa voi hetkeksi unohtaa työasiat. Harrastuksen tulisi olla mielekästä ja mukavaa ajanvietettä. (Sallinen, Kandolin & Purola 2007, viitattu 16.2.2015.)

Vapaa-aika

Vapaa-ajalla ja rauhoittumisella on tärkeä merkitys työntekijän psyykkiselle hyvinvoinnille. Sen avulla saadaan etäisyyttä asioihin ja voidaan nähdä asiat uudella tavalla. Jatkuva kiire ja stressi rasittavat työntekijää, jonka seurauksena työhön liittyvien ratkaisujen tekeminen muuttuu vaikeiksi. Kiireettömässä ilmapiirissä saadaan tunne, että hallitsee itse ajankäyttöään ja voi tehdä asioita omaan tahtiin. Hallinnan tunteminen on yksi merkittävimmistä stressiä säätelevistä tekijöistä. On tutkittu, että rennosti vietetyllä lomalla pääsee paremmin irti työstressistä, kuin hyvin toiminnallisella lomalla. Rauhoittumisella on merkittävä vaikutus tunnetasapainon saavuttamisessa. Usein omien

tunteiden kohtaaminen onnistuu parhaiten silloin kun ei tee mitään. Vastaavasti kiireinen elämäntapa voi joillekin muodostua keinoksi vältellä omia tunteitaan. (Sallinen, Kandolin & Purola 2007, viitattu 16.2.2015.)

Työstä nauttiminen

Tänä päivänä työntekijät haluavat viihtyä työssään. He eivät erottele toisistaan työaika ja vapaa-aikaa. Ennen ajateltiin, että osa päivästä varataan työhön, osa leppäämiseen ja loppu rentoutumiseen. Nykyisin varsinkin nuoret työntekijät haluavat nauttia työstään ja sen tulee olla myös hauskaa. Yksi työnteon suurimmista nautinnoista on Flow-tilan eli uppoutumisilmiön saavuttaminen. Tällä tarkoitetaan sellaisia työtehtäviä, joissa kaikki huomio keskitetään vain yhteen asiaan. Negatiivisena puolena tälle kokemukselle voi olla pelko epäonnistumisesta ja ajantajun hämärtymisestä. Kiireinen ja meluisa ilmapiiri työpaikalla ei mahdollista Flow-tilan saavuttamista. (Sallinen, Kandolin & Purola 2007, viitattu 16.2.2015.)

4 YHTEISTOIMINTAMENETTELY

Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on edesauttaa yrityksen ja työntekijöiden välistä vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa, mikä perustuu työntekijöille oikea-aikaisesti annettuihin tietoihin yrityksen taloudellisesta tilasta ja tulevista suunnitelmista. Yhteistoimintamenettelyn päämääränä on myös yhdessä kehittää yrityksen toimintaa ja parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. (Hjelt & Teräväinen 2014, viitattu 11.3.2015.)

4.1 Yhteistoimintaa määräävät lait ja soveltamisalat

YT- kirjainten merkitys on lyhenne sanasta yhteistoiminta, jotka viittaavat lakiin, joka on nimeltään yhteistoiminta yrityksessä. Se merkitsee ammattijärjestöjen edustajien mukaan mekanismia, joka selittää yrityksen toiminnan tietyissä tilanteissa. Tämä tarkoittaa erilaisia asioita erilaisissa yrityksissä riippuen siitä, millainen luottamus yrityksessä on johdon ja henkilöstön välillä. Luottamuksen aste kertoo siitä, miten kehittäminen ja yhdessä toimiminen onnistuvat YT-tilanteessa. Luottamus asteen ollessa kunnossa, voidaan vaikeitakin asioista käydä läpi yhdessä. Yhteistoiminta tilanteissa noudatetaan työsopimuslakia (2001/55) ja lakia yhteistoiminnasta yrityksissä (2007/334). (Puntari & Roos 2006, 13.)

Yhteistoiminnasta yrityksissä annettiin laki vuonna 1978, joka tuli voimaan 1979. Voimaantulleeseen lakiin on vuosien kuluessa tehty useita muutoksia ja uudistuksia, jotka eivät ole kuitenkaan pystyneet tyydyttämään muuttuneen työelämän vaatimuksia. Uuden lakisäännöksen synnyttämistä varten koottiin vuonna 2003 YT-lakikomitea, jonka tehtävänä oli valmistella ehdotus hallituksen esityksen muotoon. YT-lakikomitea sai ehdotuksensa valmiiksi kesäkuussa 2006. Tästä seurasi kuitenkin poliittinen kiistakapula lähes kolmen vuoden työskentelyn jälkeen. (Puntari & Roos 2006, 14; Hietala & Kaivanto 2012, 1 - 2.)

YT-laki (2007/334) jakautuu 10 lukuun seuraavasti:

1 LUKU: Yleiset säännökset

2 LUKU: Yhteistoiminnan osapuolet

- 3 LUKU: Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot
- 4 LUKU: Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet
- 5 LUKU: Sopiminen ja henkilöstön päätökset
- 6 LUKU: Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt
- 7 LUKU: Yhteistoiminnanmenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä
- 8 LUKU: Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä
- 9 LUKU: Erinäiset säännökset
- 10 LUKU: Voimaantulo ja siirtymäsäännökset

(Puntari & Roos 2006, 16; Hietala & Kaivanto 2012, 7 - 8.)

YT-lain tarkoitus on edistää yrityksen ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta yhteistoimintamenettelyssä, tämä perustuu oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tarkoitus on hyvässä yhteisymmärryksessä pohtia yrityksen toimintaa ja parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat työntekijöiden työoloja ja asemaa työyhteisössä. Tavoitteena on myös lähentää henkilöstön, työnantajan ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa, jotta työntekijän asema paranisi ja he työllistyisivät paremmin yrityksen tukemana. (Puntari & Roos 2006, 15 - 16.)

YT-lakia käytetään yrityksiin, joissa työskentelee vähintään 20 työntekijää. YT-lain käyttäminen ei ole riippuvainen yhtiömuodosta, koska sitä käytetään myös erilaisten yhtiöiden lisäksi säätiöihin, yhteisöihin ja luonnollisiin henkilöihin, jotka ylläpitävät liiketoimintaa, joka ei ole riippuvainen voiton tekemisestä. Tärkeää lain käyttämisessä on se, millainen on yrityksen toiminnan luonne, joten rahoitusmuoto ja taloudelliset tavoitteet eivät ole niin merkittäviä. Tämä taas mahdollistaa sen, että lakia käytetään palveluja tarjoaviin laitoksiin, -säätiöihin, -yhteisöihin ja työmarkkinajärjestöihin. Yritysten velvollisuus on noudattaa lakia yrityskohtaisesti, joten niiden tulee soveltaa sitä siten, että velvoitteet täyttyvät kaikissa yrityksissä. Konserneissa tämä tarkoittaa esimerkiksi, että YT-suunnitelmat on tehtävä erikseen yrityskohtaisesti, vaikka ne suunniteltaisiin myös konsernitasolla. (Silta 2014, 10.)

Yhteistoimintamenettelyn alaisuuteen kuuluu useita eri yhtiöitä ja yrityksiä, mutta on myös olemassa muutamia tahoja, joihin sitä ei käytetä vastaavissa tilanteissa. Tämän yhteistoimintalain ulkopuolelle kuuluvia tahoja ovat esimerkiksi valtion laitokset, virastot, kunnat ja aatteellista toimintaa

harjoittavat seurakunnat. Valtiolla on oma YT-laki, jota käytetään esimerkiksi laitoksissa ja virastoissa. YT-lakeja käytetään kullakin taholla siten, miten ne on määrätty käytettäväksi YT-tilanteessa. (Siltala 2014, 10; Hietala & Kaivanto 2012, 39.)

4.2 Neuvottelijoina työnantajan ja henkilöstön edustaja

Yhteistoimintaneuvotteluissa osallisena ovat työntekijä, jota neuvotteluissa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä, henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja, tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat, sekä toimivaltainen työnantajan edustaja. Henkilöstön edustajina ovat joko työyhteisössä työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimuslakiin viitaten valittu luottamusvaltuutettu. Kun yhteistoimintaneuvotteluissa käytävä asia liittyy työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen, tulee työsuojeluvaltuutetun edustaa henkilöstöryhmää jos asiaa ei ole käsitelty työsuojelun valvonnassa tai työsuojeluyhteistoiminnassa annetun lain mukaisesti. Tilanteessa, jossa yrityksen henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta asettua ehdolle luottamusmiehen valintaan, voivat kyseiseen enemmistöön kuuluvat työntekijät päättää keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustajan. Valintamenettelyn järjestävät edellä mainittuun enemmistöön kuuluvat työntekijät, jossa kaikilla tähän kuuluvilla on mahdollisuus vaikuttaa yhteistoimintaedustajan valintaan. (Koskinen 2007, 25 - 26.)

Yhteistoimintaneuvottelussa työnantajaa edustavat yleensä henkilöstöpäälliköt ja työntekijöiden esimiehet. Esimiehet ja henkilöstöpäälliköt ovat mukana päätösten teossa ja antavat työnantajalle kasvot olemalla mukana neuvottelutilanteessa ja suorittamalla irtisanomiset. Se miten YT-prosessi toimii, kuvastaa organisaation kulttuuria, arvoja, henkilöstöpolitiikkaa ja työnantajan edustajien ammattitaitoa. Välillä on myös tilanteita, jossa käytännön irtisanomisvalintoja ja –toimenpiteitä määrätään tekemään muutkin kuin esimiehet ja henkilöstöpäälliköt. Käytännössä melkein aina työnantajanpuolen edustajat ovat korkea-arvoisia toimihenkilöitä, mutta voivat olla myös normaaleja työjohtajia ja toimihenkilöitä. Jos yritys on niin pieni, että sillä ei ole henkilöstöosastoja hoitamassa työnantajan edustamista, joutuu esimerkiksi toimitusjohtaja hoitamaan yhteistoimintaneuvottelut muiden töiden ohessa. (Puntari & Roos 2007, 44.)

4.3 YT-neuvottelujen tiedottaminen

Yrityksen neuvotteluajat

Yrityksen on annettava tiedote YT-neuvotteluiden alkamisesta, vähintään 5 päivää ennen niiden alkamista, mikäli kyseessä on työntekijän lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen. Yrityksessä jossa työskentelee alle 10 työntekijää, tulee YT-neuvottelut kestää vähintään 14 vuorokautta, jos ei ole muusta sovittu. YT-neuvotteluiden koskiessa vähintään 10 työntekijään, kestävät neuvottelut vähintään 6 viikkoa, jos ei ole muusta sovittu. Jos yrityksessä työskentelee 20 – 29 työntekijää on neuvottelu aika tällöin 14 vuorokautta. Edellä mainittuja neuvottelu aikoja sovelletaan yrityksissä niiden henkilöstömäärien mukaisesti. (Hietala & Kaivanto 2012, 118; Työmarkkina-avain 2015, viitattu 2.4.2015.)

Yrityksen taloudellinen tilanne

Yrityksen tulee tiedottaa taloudellisesta tilanteesta henkilöstöryhmille vähintään kaksi kertaa vuodessa, jotta kaikki ovat varmasti tietoisia taloudellisesta tilanteesta. Jos yritys on pörssiyhtiö, tulee sen antaa tulostiedot tai tilinpäätöstiedot välittömästi, kun ne ovat julkistettu. Normaleissa yrityksissä tilinpäätökset tulee antaa, kun ne on vahvistettu tai veroilmoitus on jätetty. Työnantajan on selvitettävä yrityksen kehitysnäkymät, jos henkilöstöryhmät niitä pyytävät yritykseltä. Yrityksissä joissa on 20 - 29 työntekijää, voidaan taloudellista tilaa koskevat tiedotteet antaa koko henkilöstölle pidettävässä yhteisessä tiedotustilaisuudessa. Jos yrityksen aikaisemmin antavat tiedot muuttuvat olennaisesti, tulee yrityksen tiedottaa niistä välittömästi. Taloudellisen tiedonjaon suhteen yritykset määrittämään arvopaperimarkkinalaissa tarkoitettuihin ja muihin yrityksiin. (Hietala & Kaivanto 2012, 61 – 62.)

Yrityksen palkkatiedot

Yrityksen velvollisuus on luovuttaa henkilöstöryhmien edustajille palkkatiedot henkilöstöryhmään kuuluvien maksetuista palkoista kerran vuodessa. Henkilöstöryhmien edustajat voivat myös pyytää yritykseltä palkkatiedot eriteltyinä ammattiryhmittäin. Yrityksen tulee luovuttaa palkkatiedot siten, että yksittäisten työntekijöiden palkat eivät käy ilmi muille. Työehtosopimuslakiin sidottu järjestäytynyt työnantaja voi soveltaa palkkatietojen luovuttamisessa työehtosopimuksessa määriteltyjä lakeja omalla tavallaan, kunhan ne noudattavat sitä. (Hietala & Kaivanto 2012, 65.)

Yrityksen työsuhteet

Yrityksen on annettava neljännesvuosittain selvitys osa-aikaisista ja määräaikaista työsuhteista, ja niissä olevien työntekijöiden määrästä mikäli henkilöstön edustajat niitä pyytävät. Lakitermeissä tästä käytetään nimitystä selvitys. Jos henkilöstöryhmän edustajat eivät ole tyytyväisiä saamaansa selvitykseen, on heillä oikeus esittää yritykselle tarkentavia kysymyksiä, joihin yrityksen tulee vastata parhaansa mukaan. (Koskinen 2007, 35.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimukseni koostuu kahdesta osa-alueesta. Teoreettisessa osassa kartoitan YT-neuvotteluiden vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin kirjallisuuden, opinnäytetöiden ja erilaisten tutkimusten kautta. Tutkimuksen toisessa eli empiirisessä osassa pyrin selvittämään, miten YT-neuvottelut ovat vaikuttaneet työyhteisön työhyvinvointiin.

5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tehtävä

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää kvalitatiivisen tutkimuksen avulla, miten YT-neuvottelut ovat vaikuttaneet työyhteisön työhyvinvointiin. Tutkimuksessani käytin kyselylomaketta, joka sisälsi avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeeseen vastattiin nimettömänä, jotta kaikki voisivat ilmaista mielipiteensä luottamuksellisesti ilman pelkoa seuraamuksia.

Tutkimusongelmat nousevat opinnäytetyössäni esitetystä teoriasta. Tässä tutkimuksessa pyritään saamaan vastauksia seuraaviin tutkimusongelmiin:

- Miten YT-neuvotteluiden tiedottaminen hoidettiin prosessin aikana?
- Tarjosiko yritys riittävästi tukea henkilöstölle?
- Mitkä olivat YT-neuvotteluiden vaikutukset henkilöstön työhyvinvointiin ja työmotivaatioon?
- Miten YT-neuvottelut vaikuttivat henkilöstön tulevaisuuteen?

5.2 Tutkimuksen lähtökohdat

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan tutkimuskohde kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksessa ei lähdetä pitkälle meneviin rationalisointeihin, koska vaarana on silloin kadottaa tutkittavan ilmiön ainutkertaisuus. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana ei ole teoria tai olettamuksen testaaminen, ainoastaan tutkimusaineiston monipuolinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. (Hirsjärvi, Remes & Saja-vaara 2009, 161 – 164; Varto 1992, 14 – 15.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on aina pyrkimyksenä ennakkohypoteesittomuus. Minulla tutkijana ei saa olla ennakolta ohjaavia oletuksia tutkimuskohteesta tai tutkimuksen lopputuloksista. Todellisuudessa ajatustamme ohjaa kuitenkin aina aikaisemmat kokemuksemme asiasta. Tärkeintä onkin, että minä tutkijana tunnistan tutkimuskohteesta muodostuneet ennako-oletukset enkä anna niiden vaikuttaa tutkimuksen etenemiseen. (Eskola & Suoranta 2000, 19 - 20.)

5.3 Aineiston kerääminen

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää Yritys X:än henkilöstön tuntemuksia YT-neuvotteluista ja miten ne heidän mielestään hoidettiin. Tutkimukseni empiirinen aineisto muodostui työntekijöiltä kyselyn kautta saaduista vastauksista. Työntekijät vastasivat lomakkeeseen tutkijan antamien ohjeiden mukaisesti. Testasin lomakkeen toimivuuden etukäteen kahdella henkilöllä. Heidän palautteensa oli, että kyselylomake oli toimiva. Tutkittava joukko koostui yrityksen 22 työntekijästä, joihin kuului myös kaksi esimiestä. Luvan tutkimuksen toteuttamiseen sain esimiehiltä. Tutkimukseen osallistuvien työntekijöiden ikäjakauma vaihteli 23 - 60 ikävuoden välillä.

Tutkimusaineisto koostui kyselylomakkeista saaduista vastauksista. Ilmoitin tutkimukseen osallistuville tutkimukseni ajankohdan kaksi viikkoa etukäteen. Kaikki osallistujat ilmoittivat minulle henkilökohtaisesti osallistuvansa kyselytutkimukseen, vaikka aihe oli heille arka ja vaikea. Samalla kun ilmoitin tutkimusajankohdan kerroin, että voin myöhemmin lähettää heille sähköpostitse tutkimukseni tulokset. Aikaa kyselyyn vastaamiseen varasin 30 minuuttia, jotta kaikki ehtisivät rauhassa vastata esitettyihin kysymyksiin.

Tutkimus suoritettiin neuvotteluhuoneessa kaikille samanaikaisesti, jossa kaikki saivat kyselyn yhtä-aikaa. Tällä tavoin halusin varmistaa, ettei kukaan pääsisi etukäteen kertomaan toisille työntekijöille kysymyksiä tai mitä olivat niihin vastanneet. Tutkimukseen osallistujille jaettiin A4-arkille tulostetut kysymykset, joita oli paperin molemmilla puolilla. Paperissa oli selkeät ohjeet, miten toimia tutkimuksessa. Kaikki vastaajat saivat samanlaisen kyselylomakkeen (Liite 1). Olin myös vaurautunut siihen, että osallistumisessa voisi tulla viimehetken peruutuksia, koska tutkimukseni aihe oli joillekin työntekijöille henkilökohtaisesti niin raskas. Ilokseni perumisia ei tullut vaan kaikki osallistuivat tutkimukseen.

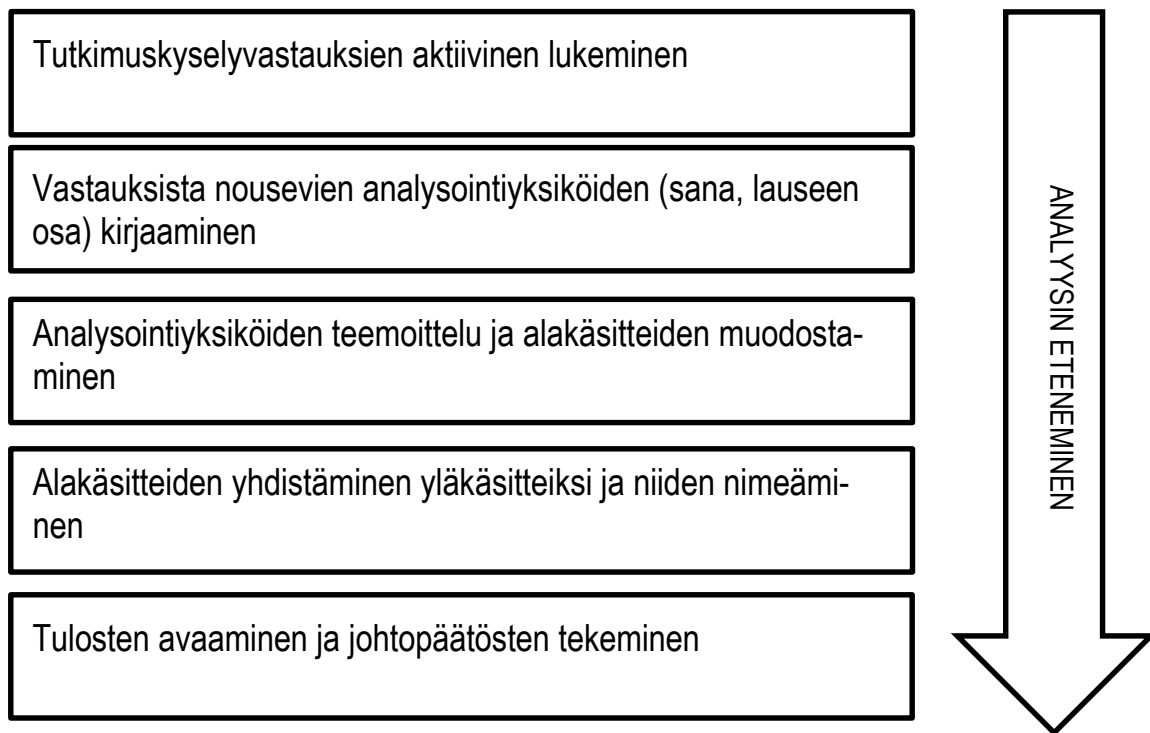
Osallistujat ymmärsivät tehtävänannon, ja alkoivat kirjoittamaan vastauksiaan. Työntekijät käyttivät aikaa kysymyksien vastaamiseen pääasiassa 25 minuuttia, muutamat suoriutuivat 20 minuutissa. Tutkimuksen lopuksi osallistujat palauttivat nimettömänä vastauslomakkeensa pöydällä olevaan kirjekuoreen. Ennen ensimmäisen lomakkeen palauttamista varmistin vielä, ettei kukaan ollut vahingossa laittanut nimeään kyselylomakkeeseen. Kiitoksena tutkimukseen osallistumisesta olin etukäteen vienyt suklaapatukoita taukokuoneeseen piristämään loppupäivää.

5.4 Aineiston analyysi

Tutkimusmateriaalini koostui vastauksista, joita osallistujat olivat kirjoittaneet kyselylomakkeeseen. Vastauksista nousi esille tutkimusongelmaan liittyviä teemoja, joiden avulla voitiin vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä tutkimusaineistossa. Analysointiyksiköksi valitsin lausuman, joka saattoi olla sana tai lauseen osa.

Opinnäytetyöni aineiston analyysi aloitettiin lukemalla vastaukset ensin kerran läpi ilman sen kummempaa mietiskelyä tai teemoittelua. Toisella lukukerralla pyrin ajattelemaan sanoja tai ilmauksia, jotka esiintyivät toistuvasti vastauksissa. Etsin vastauksista sanoja ja ilmauksia, jotka vastasivat tutkimusongelmaani. Aluksi keräsin paperille vastauksista nousevia teemoja ja erittelin samaa tarkoittavat sanat alakäsitteisiin. Tämän jälkeen tein vastauksissa esiintyvistä teemoista yläkäsitteitä, joiden alapuolelle kokosin aiemmin muodostuneet alakäsitteet. Vastauksissa esiintyvien sanojen liittäminen yläkäsitteisiin esitetään taulukossa 1 (ks. luku 6.1). Yhdistin samanlaisia kategorioita niin kauan kuin se oli tutkimuksen kannalta kannattavaa.

Opinnäytetyössäni aineiston analyysi eteni seuraavan kaavion mukaisesti:



KUVIO 2. Aineiston analyysin eteneminen

5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Reliabiliteetti

Reliabiliudella tarkoitetaan tutkimuksessa saatujen mittaustulosten toistettavuutta eli kykyä toistettaessa antaa samoja lopputuloksia. Kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen reliabiliteettikäsité sopii parhaiten. Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen arviointiin reliabiliteetin vaatimus ei yleensä sovellu, koska tutkimusaineisto on usein pieni. (Eskola–Suoranta 2000, 211 – 231.)

Mäkelän (1990) mukaan tutkimuksen luotettavuutta tulisi arvioida: aineiston riittävyden, merkittävyyden ja analyysin kattavuuden näkökulmasta. Opinnäytetyössäni tutkimus kohteenani oli yrityksen henkilökunta, joita on yhteensä 22. (Mäkelä 1990, 48 – 53.)

Validiteetti

Validiteetilla tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä. Tutkimuksen validius tulee tulkinnan ja aineiston kuvauksen yhteensopivuudesta. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Käytännössä tämä tarkoittaa tilan antamista tutkittavien henkilöiden näkökulmille ja kokemuksille sekä perehtymistä heidän ajatuksiin ja tunteisiin. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231 - 232.)

Opinnäytetyössäni validiteettia olen pyrkinyt lisäämään kuvaamalla tutkimuksen eri työvaiheet ja aineistontulkinnan niin hyvin, että tutkimuksen lukijalla on mahdollisuus nähdä tutkijan tekemät tulkinnat asioista ja arvioida tulkintojen oikeellisuutta.

Arvovapaus

Laadullisen tutkimuksen arvovapaus tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tekijän omat lähtökohdat eivät saa vaikuttaa analyysin lopullisiin tuloksiin. Tutkimustuloksia pidetään luotettavina, kun ne kuvaavat tutkittavan kohteen todellisuutta välittämättä tutkijan omista ennakko-oletuksista ja lopputuloksista. Tutkimus ei kuitenkaan voi olla koskaan täysin arvovapaata, koska käytännössä tutkijan omat subjektiiviset uskomukset, arvot ja käsitykset ovat aina läsnä koko tutkimuksen ajan. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tulee olla koko ajan tietoinen tutkimuksen arvovapaudesta, etteivät tutkijan omat ennakko-oletukset ohjaa tutkimuksen etenemistä. (Eskola & Suoranta 2000, 19.)

Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen eettisyyden ongelmat voidaan jakaa kolmeen eri pääkohtaan: tutkimuskohteena olevien henkilöiden valinta, tutkijan rehellisyys ja tutkimusaiheen valinta. Määritelmässä käy ilmi, että eettisyys tutkimuksessa tulee siitä, miten tutkija perustelee tutkimusaiheen valintansa, käyttämänsä tutkimusmenetelmät sekä tekemänsä päätelmät tutkimustuloksista. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 24 - 26.)

Tutkimuksen eettisyyteen liittyy myös raportoinnin rehellisyys. Koivulan, Suihkon ja Tyrväisen (2002) mukaan, opinnäytetyötä varten ei saa kerätä tietoa muuhun tarkoitukseen kuin mitä tutkimusluvassa on pyydetty. Tutkimukseen osallistujille on kerrottava, mihin tietoja kerätään, miten tuloksia analysoidaan ja missä lopputulokset julkaistaan. Osallistuminen tutkimukseen tulee olla

vapaaehtoista ja osallistujien anonymisyys on pysyttävä salassa. (Koivula, Suihko & Tyrväinen 2002, 53.)

6 TUTKIMUSTULOKSET

Yleisesti voin todeta, että kohdeyrityksen työhyvinvointi huononi hyvin nopeasti, kun YT-neuvottelut alkoivat. Itse sain konkreettisesti nähdä ja kokea, kuinka henkilökohtaisesti tieto YT-neuvottelujen alkamisesta kosketti työntekijöitä taloudellisesti ja psyykkisesti. Työntekijät olisivat toivoneet yritykseltä enemmän tukea yhteistoimintamenettelyssä, koska usea koki, ettei heidän pitkäaikaista työkokemusta enää arvostettu riittävästi. He olisivat myös halunneet tarkempaa tietoa YT-neuvotteluiden etenemisaikataulusta, sillä tutkimustulosten mukaan se jäi monelle epäselväksi.

Tutkimustapani oli kyselylomakehaastattelu, joka järjestettiin kaikille työntekijöille samanaikaisesti. Tutkimuskysely pidettiin 23.1.2015 kohdeyrityksen neuvottelutiloissa. Osallistujien työkokemus vaihteli vuodesta useaan vuosikymmeneen. Tutkimuksen kohderyhmä koostui molemmista sukupuolen edustajista.




6.1 Kyselytutkimuksessa esiintyvät teemat

Työntekijät vastasivat kyselytutkimuksessa 16 kysymykseen, jotka käsittelivät yhteistoimintamenettelytoimintaa työpaikalla. Pääasiassa kaikkiin kysymyksiin vastattiin hyvin, mutta joukosta löytyi myös muutamia kysymyksiä joihin ei vastattu. Vastaajat olivat paneutuneet kysymyksiin hyvin ja kertoivat avoimesti mielipiteensä sekä näkökantansa asioista. Vastaukset olivat hyvin henkilökohtaisia ja luonteeltaan vapaamuotoisia.

Tutkimuskyselyyn vastasi yhteensä 22 työntekijää. Pääasiassa kaikissa vastauksissa oli negatiivista palautetta, mutta mukaan mahtui myös muutama positiivinen palaute. Vastauksia tuli ennalta odotettu määrä, koska kaikki työpaikalla suostuivat osallistumaan kyselytutkimukseen. Vastausten määrä on tutkimusongelman kannalta riittävä.

Kokosin vastauksissa useasti esiintyviä samankaltaisia sanontoja, jonka jälkeen yhdistin teemaa kuvaavat sanonnat niitä kuvaavan otsikon alle. Teemoittelusta syntyi seuraavanlainen:

TAULUKKO 1. Aineiston teemoittelu

TEEMA (YLÄKÄSITE)	TEEMAA KUVAAVIA ILMAISUJA
TIEDOTTAMINEN 	sähköpostitse, esimieheltä palaverissa, esimieheltä puhelimitse, esimieheltä, hyvä, erittäin hyvä, tuloskahvit, tietoa, vaihtoehtot, kunnioitus, tukea esimiehiltä, ei mitään
TYÖHYVINVOINTI 	helpotus, järkytys, huoli tulevaisuudesta, huoli taloudesta, pettymys, shokki, pelko, ahdistus, yllätys, ei minkäänlaista, psykologi, rekry- valmennus, hyvä, riittävä, unettomuus, vähäinen, vaikea, ei niin tavoitteellista, pahalta, motivaatio hukassa, kokenut saman ennenkin, luottamus työn jatkuvuuteen mennyt, alkanut nähdä asiassa hyviä puolia, parempi, synkistynyt, lähentynyt, ollut suuri, ei isoa merkitystä
TULEVAISUUS 	tukipaketti, uusia haasteita, mahdollisuuksia, eläkepaketti, työt loppuvat, muutto toiselle paikkakunnalle, muutto että sama työ jatkuu, asunnon myynti, neuvottelut, vaihtoehtot, päätös, epäselvä, ei, kyllä, tukipaketin turvin aikaa miettiä mitä seuraa-vaksi, kynnyks lähteä uusiin töihin madaltunut, uusityö, eläkkeelle, etsiä tyydyttävämpi työ, en osaa vielä sanoa, en mitään

6.2 Työyhteisön sisäinen viestintä

Yritys X:än koko henkilöstö sai tiedon YT-neuvotteluiden alkamisesta sähköpostiviestinä. Tutkimustulosten perusteella viesti tavoitti henkilöstön usealla eri tavalla. Osa henkilöstöstä luki tiedon henkilökohtaisesta sähköpostista. Osa henkilöstöstä sai tiedon esimieheltä palaverin yhteydessä, kun toinen esimies tuli kertomaan juuri saamansa viestin. Muutamalle työntekijälle esimies varmisti tiedon puhelimitse, koska he eivät olleet sinä päivänä työpaikalla.

Tutkimustulosten perusteella koko henkilöstö sai tiedon YT-neuvotteluiden alkamisesta samankaltaisesti, mikä osoitti yrityksen kohtelevan koko henkilöstöä tasapuolisesti. Olisiko yrityksen johdolta kuitenkin ollut korrekta ilmoittaa näin merkittävä asian henkilöstölle yhteisessä palaverissa kas-

vokkain, jolloin henkilöstöllä olisi ollut heti mahdollisuus kommentoida ilmoitettua asiaa. Vastauksista kävi myös ilmi, että osa henkilöstöstä oli ollut aivan yksin ilman vertaistukea kun oli saanut viestin YT-neuvotteluiden alkamisesta.

Kysyttäessä henkilöstöltä, miten yritys hoiti tiedottamisen prosessin aikana, vastauksissa oli jonkin verran hajontaa. Suurin osa henkilöstöstä kuitenkin ilmoitti, että tiedottaminen hoidettiin hyvin. Muutamissa vastauksissa oli erittäin hyvin. Parissa vastauksessa kuitenkin kävi ilmi, että he olisivat tarvinneet enemmän tukea esimiehiltä ja muulta johdolta. Uskon, että esimiesten oli aluksi vaikeaa antaa vertaistukea alaisilleen, koska itsekin olivat samassa tilanteessa.

Tutkimuksesta selvisi myös, että osa henkilöstöstä oli kokenut, ettei heidän pitkäaikaista sitoutumista työnantajaa kohtaan kunnioitettu laisinkaan. He olisivat toivoneet, että työnantaja oli järjestänyt yhteisen tilaisuuden, jossa työntekijöillä olisi ollut mahdollisuus tuoda esille omia näkemyksiä asiasta. Nyt työntekijöille tarjottiin ainoastaan jo ennalta päätetyt vaihtoehdot.

6.3 Henkilöstön työhyvinvointi

Tutkimustulosten mukaan henkilöstö koki suurta huolta tulevaisuudesta ja siitä, kuinka selvitä henkilökohtaisesti työpaikan menettämisestä. Henkilöstön kuultua ensimmäisen kerran YT-neuvotteluista ensireaktio oli shokki, jota seurasi ahdistus, pelko ja järkytys. Osa henkilöstöstä reagoi uuteen rauhallisemmin. Vastauksista kävi ilmi, että työpaikan menettäminen nykyisellä paikkakunnalla oli tullut kaikille yllätyksenä. YT-neuvotteluiden aikana itse koin, että henkilöstön huoli tulevaisuudesta ja perheen taloudellisesta tilanteesta näkyi muutoksena heidän käyttäytymisessään. Aiemmin työpaikalla kuului ja näkyi iloinen tekemisen meininki, joka YT-neuvotteluiden alettua muuttui välinpitämättömyydeksi omaa työtä kohtaan. Tutkimustuloksissa kävi myös ilmi, että muutama työntekijöistä piti päätöstä jopa helpotuksena, koska oli jo aiemmin harkinnut alan vaihtoa.

Kysyttäessä henkilöstöltä, miten YT-neuvottelut olivat vaikuttaneet heidän päivittäiseen jaksamiseen työssä, moni kertoi kärsivänsä unettomuudesta, mistä seurasi ongelmia työssä jaksamisessa. Usea henkilö kirjoitti, että työmotivaatio oli laskenut, eikä työstä otettu enää suurempia suorituspaineita. Työtä tehdään, mutta se ei ole enää niin tavoitteellista kuin ennen. Yksi työntekijä koki työn ja töihin tulemisen tuntuvan pahalta, koska mielessä pyöri jatkuvasti tieto työn päättymisestä nykyisellä paikkakunnalla.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että työnantaja oli tarjonnut kaikille mahdollisuuden käyttää psykologin ja rekryvalmennuksen palveluja. Osa olikin hyödyntänyt tarjottuja palveluja ja käynyt kertomaan tuntemuksiaan psykologille. Yksi vastanneista totesi, ettei olisi selvinnyt ilman kyseistä palvelua. Tutkimustulokset osoittivat myös, että rekryvalmennusta käyttäneet olivat antaneet henkilöille uusia näkemyksiä ja taitoja työnhakuun. Rekrypalveluiden käyttäjistä suurin osa kertoi, ettei ollut hakenut töitä vuosikymmeniin.

Vastauksista ilmeni, että usea työntekijä kuitenkin oli kokenut työpaikan ilmapiirin parantuneen ja lähentyneen YT-neuvottelujen aikana. He kokivat kaikki olevansa samassa tilanteessa ja näin halusivat tukea toisiaan. Yksi vastaajista oli myös sitä mieltä, että työpaikan ilmapiiri oli synkistynyt entisestään. Tarkempaa selvitystä mielipiteestään hän ei kuitenkaan antanut. Yleinen mielipide oli, ettei asioista enää välitetty samalla tavalla, vaan kaikki oli aika yhden tekevää. Yleisesti vastattiin, että muiden työntekijöiden tuella oli suuri merkitys. Yhdessä asioita läpi käymällä alkoi niissä nähdä hyviäkin puolia. Osa henkilöstöstä koki vertaistuen merkityksen tärkeämpänä kuin toiset.

6.4 Elämä YT-neuvotteluiden jälkeen

Tutkimustulosten perusteella Yritys X:än henkilöstö näkee tulevaisuuden työllistymismahdollisuutensa melko huonona. Osa henkilöstöstä ajatteli perustavansa oman yrityksen ja työllistyvänsä sitä kautta. Ne henkilöt, jotka näkivät tulevaisuutensa huonona, ajattelivat kuitenkin uudelleen koulutautumisen mahdollisuutena työllistyä jatkossa. Vastauksista ilmeni, että nykyinen paikkakunta ei pysty tarjoamaan vastaavaa alan työpaikkaa. Ainoastaan paikkakuntaa vaihtamalla nykyinen työ jatkuisi entisellään. Ongelmana koettiin työn perässä muuttaminen vieraalle paikkakunnalle, koska se tarkoittaisi silloin suuria muutoksia yksityiselämässä, kuten nykyisen asunnon myyntiä ja eroamista lähipiiristä.

Tutkimustuloksista selvisi myös, että moni henkilöstöstä pitää tilannetta myös uutena mahdollisuutena tehdä jotain aivan muuta. Osa työntekijöistä oli miettinyt ennenkin alan vaihtoa, mutta YT-neuvottelujen alkaminen oli pakottanut miettimään sitä nyt vakavasti. Yli puolet työntekijöistä aikoi tukipaketin turvin miettiä rauhassa mitä tekisi seuraavaksi, koska talous oli tukipaketin avulla turvattu hetkellisesti. Muutamat työntekijät olivat jo siinä iässä, että pystyivät jäämään ennenaikaiselle eläkkeelle. He pitivät eläkkeelle siirtymistä positiivisena seurauksena YT-neuvotteluissa.

Henkilöstön suhtautuminen uuden työn vaatimuksiin oli itselleni yllätys. Moni kertoi, että kynnys lähteä muihinkin kuin oman alan töihin oli madaltunut. Työstä saatava palkka ei enää ollut tärkein motiivi uudelle työlle. Sen sijaan työn säännöllisyys ja mielekkyys olivat nyt asioita, joita arvostettiin tulevassa työssä. Osa mainitsi, että työn saanti vanhemmalla iällä olisi jo haastavaa. Vastauksissa moni keski-ikäinenkin kertoi ainakin aluksi jäävänsä kotiin tukipaketin turvin. He eivät edes aikoneet hakea töitä lähiaikoina. Näin vastanneet olivat kaikki naisia. Osa vastanneista totesi myös, että olisi jo pitkään tarvinnut taukoa työelämästä ja tämä antoi nyt tilaisuuden sen toteuttamiseen. Kaikki tukipaketin vastaanottaneet miehet kertoivat aikovansa olla aktiivisia työnhakijoita työmarkkinoilla ja toivoivat työllistyvänsä uudelleen mahdollisimman nopeasti.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä kappaleessa kerrotaan tutkimustulosten pohjalta tehtyjä johtopäätöksiä. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten YT-neuvottelut ovat vaikuttaneet kohdeyrityksen henkilöstön työhyvinvointiin. Tutkimukseni toimeksiantajana toimi yritys, joka halusi pysyä nimettömänä aiheen arkuuteen viitaten. Halusin selvittää myös, miten YT-neuvottelut hoidettiin henkilöstön näkökulmasta, missä onnistuttiin ja missä asioissa olisi ollut kehitettävää. Kyselyn avulla sain tietoa työntekijöiden tuntemuksista ja suunnitelmista. Tutkimustuloksia ja johtopäätöksiä voi hyödyntää vastaavassa tilanteessa olevat yritykset, organisaatiot ja niissä työskentelevät toimihenkilöt. YT-neuvottelut ovat aina ikävä asia, joten niiden läpivieminen oikealla tavalla on tärkeää.

Tutkimukseni tietoperusta on antoisa, ja siitä käy hyvin ilmi oleelliset asiat YT-neuvotteluista ja työhyvinvoinnista. Lähteinä olen käyttänyt kirjall lähteitä, muiden opinnäytetöitä ja verkkolähteitä. Yritin pitää tietoperustani mahdollisimman selkeänä ja yksinkertaisena. Halusin, että opinnäytetyöni lukeutuu ymmärtää sen helposti, vaikka ei olisi kyseisiin asioihin aikaisemmin perehtynytäkään. Tavoitteena oli myös pitää opinnäytetyön rakenne selkeänä ja yksinkertaisena, jotta se olisi mielekästä lukea. Olen listannut johtopäätöksiini ehdotuksia, joita mielestäni olisi voitu tehdä toisin, kun mietitään henkilöstön työhyvinvointia.

Tämä tutkimus tehtiin kyselytutkimuksen pohjalta. Kyselytutkimuksen runko koostui 16 kysymyksestä, joilla pyrin samaan haluamani tiedot tutkimusongelmiin. Kysymykset olin miettinyt tarkkaan, jotta vastaajien olisi helppo ymmärtää niiden tarkoitus ja vastaaminen kävisi ongelmitta. Pidin kyselytutkimuksen 22 henkilölle, joista kaksi työskenteli esimiesasemassa. Tulokset osoittautuivat luotettaviksi, koska vastauksista löytyi samoja asioita toistuvasti.

Kyselytutkimus sujui kaikin puolin hyvin, vaikka vastaajat eivät olleet nähneet kysymysrunkoa etukäteen. Olisin kuitenkin olettanut, että kyselyyn osallistujat olisivat kyselleet enemmän kysymyksien tarkoituksesta. Näin ei kuitenkaan tapahtunut, vaan kysymykset olivat selkeitä ja helposti ymmärrettäviä. Omasta mielestäni kaikki kyselyyn vastanneet vastasivat rehellisesti ja avoimesti tuntemuksistaan. Kaikkien vastausten pohjalta tuli tunne, että he olivat aidosti kertoneet, miltä heistä tuntui.

Mielestäni opinnäytetyöni aihe oli ja on tälläkin hetkellä hyvin ajankohtainen monessa yrityksessä. Opinnäytetyöni antaa realistisen kuvan henkilöstön kokemuksista ja tuntemuksista yhteistoimintamenettelyn aikana, joita lähdin selvittämään tutkimuksessani. Tutkimuskysymykseni liittyivät yrityksen tiedottamiseen YT- neuvotteluista, yrityksen tarjoamaan tukeen niiden aikana, neuvottelujen vaikutuksesta työhyvinvointiin ja motivaatioon sekä henkilöstön tulevaisuuden suunnitelmiin. Seuraavaksi tulen avaamaan tekemiäni johtopäätöksiä ja kehitysehdotuksia.

Tiedottaminen YT-neuvottelujen aikana hoidettiin juuri niin kuin sitä ei olisi pitänyt hoitaa, ylemmältä taholta päätettynä ja valmiiksi lukkoon lyötynä. Asiat ja ehdot esitettiin henkilöstölle valmiiksi päätettyinä, joten heillä ei ollut minkäänlaista neuvottelu mahdollisuutta jo tehtyihin päätöksiin. Tieto YT-neuvottelujen alkamisesta annettiin sähköpostiviestinä kaikille samanaikaisesti. Mielestäni oli yllättävää, ettei esimiestasollakaan ollut etukäteistietoa tulevasta neuvottelusta, vaan tieto tuli myös heille täytenä yllätyksenä.

YT-neuvotteluiden alkaminen yrityksessä koskettaa henkilöstöä niin monella eri tasolla, että se tulisi hoitaa siten, että henkilöstöllä olisi myös mahdollisuus olla mukana vaikuttamassa tuleviin ratkaisuihin. Kehittämiseideani olisi, että tiedottaminen vastaavissa tilanteissa hoidettaisiin kutsumalla henkilöstö koolle, missä yrityksen johto henkilökohtaisesti kertoo YT-neuvottelujen alkamisesta. Kyseinen menettely mahdollistaisi henkilöstön ja yrityksen johdon vuorovaikutteisen keskustelun heti tiedon tultua julki. Mielestäni näin tärkeän asian ilmoittaminen sähköpostiviestinä kertoo, kuinka kaukana yrityksen johto on tänä päivänä työtä tekevästä portaasta. Tietysti voidaan ajatella, että sähköpostiviesti on hyvä tiedottamisväline, koska se tavoittaa suurenkin joukon yhtäaikaaisesti.

Yrityksen tarjoama tuki henkilöstölle YT-neuvottelujen aikana hoidettiin pääasiassa hyvin. Yritys tarjosi kaikille halukkaille mahdollisuuden käyttää työpsykologi ja rekryvalmennuspalveluja. Mielestäni yritys toimi mallikkaasti kun tarjosi välittömästi henkilöstölle mahdollisuuden keskustella tapahuneesta ammattilaisen kanssa. Rekryvalmennuksen tarjoaminen oli mielestäni johdon viesti henkilöstölle, että työt tulisivat jatkumaan tämänkin jälkeen. Osa henkilöstöstä olisi kaivannut esimiehiltä enemmän tukea ja ymmärrystä vaikeassa tilanteessa. Todennäköisesti esimiesten oli vaikea olla tukena alaisille, koska YT-neuvottelut koskettivat heitä samalla tavalla. Alkujärkytyksen jälkeen, huomasin kuinka henkilöstö lähentyi keskenään ja alkoi tukea toinen toistaan enemmän. Kehittämisehdotuksia ei juurikaan tule mieleeni, koska yritys toimi mielestäni hyvin tässä tilanteessa.

YT-neuvotteluiden alkaminen näkyi ensimmäisenä henkilöstön työhyvinvoinnissa ja työmotivaatiossa. Tiedon tultua julki työmotivaatio muuttui välittömästi. Työn tekeminen ei ollut enää niin tavoitteellista, ainoastaan välttämättömät työtehtävät hoidettiin ja kaikki muu ylimääräinen sai jäädä. Työmotivaation lasku näkyi esimerkiksi myös siinä, ettei myyntityötä tehty enää yhtä aggressiivisesti. Työhyvinvoinnissa muutokset näkyivät henkilöstön keskuudessa pettymyksenä, ahdistuksena ja huolena, kuinka tulee selviämään tulevaisuudessa. Henkilöstöstä osa kertoi, että luottamus työn jatkuvuudesta oli nyt koetuksella. Tulevaisuutta ei nähty enää valoisana, ainoastaan uutena pelottava asiana. Osa henkilöstöstä koki YT-neuvotteluiden alettua pelkoa ja unettomuutta. Kehittämisehdotukseni olisi, että henkilöstö otettaisiin mukaan neuvotteluihin jo heti suunnitteluvaiheesta lähtien, silloin henkilöstö voisi kokea olevansa tärkeä pääoma yrityksessä.

Tutkimustuloksien perusteella henkilöstön tulevaisuuden suunnitelmat näyttivät neuvottelujen aikana yllättävänkin positiiviselta. Osalle YT-neuvottelut antoivat tilaisuuden muuttaa työn perässä toiselle paikkakunnalle. Joillekin se antoi tilaisuuden vaihtaa työpaikkaa, jota oli jo pitkään miettinyt. Yrityksen tukipaketti mahdollisti taloudellisesti jäädä kotiin ja miettiä ajan kanssa millaista työtä haluaisi tehdä jatkossa. Kehittämisehdotukseni olisi, että työnantaja selvittäisi etukäteen mahdolliset avoimet työpaikat ja tarjoaisi niitä halukkaille. Tutkimuksen mukaan osa henkilöstöstä oli kiinnostunut yrittäjyydestä ja aikomuksena oli perustaa oma yritys. Mielestäni työnantaja voisi myös tukea yrittäjyyttä ja tarjota halukkaille opastusta yrityksen perustamiseen.

Yhteenvetona voisi todeta, että yhteistoimintamenettely toteutettiin työpaikalla henkilöstön näkökulmasta vaihtelevasti. Henkilöstöstä noin puolet olivat sitä mieltä, ettei YT-neuvotteluita hoidettu mallikkaasti. Osa henkilöstöstä oli taas sitä mieltä, että työnantaja hoiti neuvottelujen etenemisen hyvin. Mielestäni henkilöstön mielipiteiden jakautuminen oli odotettua, koska työntekijöiden ikäjakama vaihteli niin suuresti. Vasta taloon tulleet nuoret työntekijät eivät lähtökohtaisesti olleet oletaneetkaan nykyisen työpaikan jatkuvan eläkeikään asti. Yrityksessä pitkän työuran tehneet henkilöt kokivat tullessa petetyksi ja suhtautuivat tarjottuihin vaihtoehtoihin negatiivisesti.

Aloitin opinnäytetyöprosessin talvella 2014. Idea opinnäytetyöni aiheeksi syntyi ollessani työharjoittelussa yrityksessä, jossa samanaikaisesti käynnistyivät YT-neuvottelut toimintojen keskittämisestä toiselle paikkakunnalle. Aloitin tietoperustan kirjoittamisen tammikuussa 2015. Laatimani tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena, kyselytutkimuksena. Tutkimuksen kysely pidettiin tammikuussa 2015. Kyselytutkimuksesta saatujen vastausten litteroinnin ja pääkäsitteiden teemoit-

telun jälkeen siirryin tutkimustulosten analysointiin, joiden perusteella pystyin kirjoittamaan tutkimuksen tulokset. Opinnäytetyöni tietoperustan rajaaminen vei opinnäytetyöni aika-tilasta aivan liian paljon aikaa, kun syvennyin eri tutkimuksiin ja niistä tehtyihin johtopäätöksiin.

Opinnäytetyöni kirjoittaminen kesti kaikkiaan kuusi kuukautta. Aloituskeskustelu pidettiin helmikuussa 2015, missä keskusteltiin opinnäytetyöni tulevasta tietoperustasta ja tutkimusongelmista. Ohjausseminaari pidettiin huhtikuussa 2015, missä opettaja ja vertaisarvioijat antoivat minulle rakentavaa palautetta ja kehittämisideoita. Alustavasti esitysseminaari oli tarkoituksena pitää toukokuun lopussa, mutta se siirtyikin kesäkuun ensimmäiselle viikolle.

Lopuksi voisin todeta, että opinnäytetyö ja siihen liittyvän tutkimuksen laatiminen on ollut raskas, mutta antoisa projekti. Opinnäytetyötä aloittaessani minulla oli varsin väärä kuva työn määrästä, jonka työn loppuun saattaminen on minulta vaatinut. Aikatauluista ja ennakkosuunnitelmista huolimatta opinnäytetyön kirjoittaminen venyi useampia kuukausia kauemmin alkuperäisestä aikataulusta. Toisaalta luulen, että projektin jatkuminen pitempään on muokannut lopputulosta paremmaksi. Opinnäytetyön laatiminen on ollut mitä suurimmassa määrin myös itseopiskelua ja lopputulosten pohdiskelua.

LÄHTEET

- Ahonen, G. 2015. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. Viitattu 29.3.2015, <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>
- Beaumont, P. 1993. Human Resource Management, Key Concepts and Skills. United Kingdom: SAGE Publications.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6. painos. Tampere: Vastapaino.
- Hietala, H. & Kaivanto, K. 2012. Yhteistoimintalaki käytännössä. Helsinki: Talentum.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hjelt, J. & Teräväinen, S. 2014. Yhteistoimintalain toimivuus ja muutostarpeet työneuvoston lausunnon ja yhteistoimintaasiamiehen aloitteen näkökulmasta. TEM raportteja 26/2014. Viitattu 11.3.2015. https://www.tem.fi/files/41769/TEMrap_26_2014.pdf
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus.
- Koivula, U-M., Suihko, K. & Tyrväinen, J. 2002. Mission possible: opas opinnäytteen tekijälle. 2. uudistettu painos. Pirkanmaan ammattikorkeakoulun julkaisusarja C. Oppimateriaalit 1. Tampere: Pirkanmaan ammattikorkeakoulu.
- Koskinen, S. 2007. Uusi yhteistoimintalainsäädäntö. Helsinki: Edita.
- Lahti-Koski, M. 2009. Terveellinen ravinto. Sairauksien ehkäisy. Viitattu 20.2.2015. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=seh00150#s1
- Lampinen, M. 2013. Fyysisen työhyvinvoinnin merkitys työntekijöille. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Manka, M-L. 2007. Työhyvinvointiopas. Viitattu 20.5.2015.

<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Mäkelä, K. 1990. Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa Mäkelä, K. (toim.)

Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus.

Partinen, M. 2009. Unesta terveyttä. Elämä pelissä. Viitattu 5.3.2015.

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00112

Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1987. Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Keuruu: Otava.

Pesonen & Venäläinen. 2011. Takaisin työelämään projektiin osallistuneiden työttömien psyykkinen hyvinvointi. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Puntari, I. & Roos, S. 2007. Numeroita ja ihmisiä. Yt-neuvottelut, irtisanotut ja työyhteisön tulevaisuus. Helsinki: Talentum.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat, Työkirja. Helsinki: Edita.

Ruohotie, P. & Honka J. 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Edita.

Sallinen, M., Kandolin, I. & Purola, M. 2007. Elämisen rytmi. Viitattu 16.2.2015.

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00004

Siltala, N. 2014. YT-neuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä – seurauksena lomautus.

Tampereen ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Työmarkkina-Avain 2015. Menestystä työelämään — sovituin pelisäännöin. Viitattu 2.4.2015.

<http://www.tyomarkkina-avain.fi/J30/pelisaannot>

Työturvallisuuskeskus 2015. Työyhteisön ilmapiiri. Viitattu 12.3.2015.

<http://www.ttk.fi/index.phtml?s=133>

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.

Hei,

Opiskelen Oulun ammattikorkeakoulussa liiketaloutta ja pääaineeni on johtaminen ja organisointi. Idea opinnäytetyöni aiheeksi syntyi työharjoittelussa, kun työpaikalla käynnistyivät YT-neuvottelut toimintojen keskittämisestä toiselle paikkakunnalle.

Tutkimuksellani selvitän YT-neuvottelujen vaikutuksia työyhteisön työhyvinvointiin. Tutkimukseni kohderyhmäksi valitsin yrityksen henkilöstön, joita YT-neuvottelut koskivat. Kyseessä on laadullinen tutkimus, joka toteutetaan kyselytutkimuksena. Tutkimuksen kesto on noin 20 minuuttia, joka suoritetaan tiimipalaverien aikana.

Tutkimukseen vastataan nimettömänä, tulokset käsitellään luottamuksellisesti, eikä yksittäisen vastaajan vastaukset paljastu. Tutkijana sitoudun noudattamaan voimassaolevia tutkimusaineiston säilyttämiseen ja tietosuojalainsäädäntöön (mm. salassapitosäännökset) liittyviä ohjeita. Tutkimukseen osallistumisesta ei ole odotettavissa kielteisiä seuraamuksia tutkimukseen osallistumisesta.

Onni Härkönen (onni.harkonen@yahoo.fi)

Vastaa kysymyksiin. Tarvittaessa jatka kääntöpuolelle.

1. Sukupuoli

Mies _____

Nainen _____

2. Ikä _____

3. Työvuosien määrä? _____

4. Tiedotettiin YT-neuvotteluiden alkamisesta selkeästi?

5. Mistä sait tiedon YT-neuvotteluista?

6. Onko yrityksen taloudellisesta tilanteesta tiedotettu aikaisemmin?

7. Millaisia tunteita tai ajatuksia YT-neuvottelut herättivät? (shokki, pelkoa, ahdistus, pettymys yms.)?

8. Minkälaista tukea olet saanut tähän tilanteeseen yrityksen puolesta?

9. Minkälaista apua olisit kaivannut YT-prosessin aikana?

10. Kertoisitko miten YT-prosessi sinun kohdallasi eteni?

11. Mitä vaikutuksia YT-neuvotteluilla on ollut sinulle henkilökohtaisesti?

12. Onko YT-prosessi avannut uusia mahdollisuuksia? Jos on mitä?

13. Mitä positiivista YT-neuvotteluissa on ollut kohdallasi?

14. Miten työyhteisön ilmapiiri on muuttunut YT-neuvotteluiden alkamisen jälkeen?

15. Mikä merkitys työkavereiden tuella on ollut?

16. Miltä työnteko on tuntunut YT-päätöksen jälkeen?

KIITOS OSALLISTUMISESTA!